



Rättsfallssamlingen

PERSONALDOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 24 mars 2011 *

”Personalmål — Tjänstemän — Befordran — Befordringsförfarandet 2009 — Beslut att inte befordra — Jämförelse av kvalifikationerna — Uppenbart oriktig bedömning — Talan om ogiltigförklaring — Skadeståndstalan”

I mål F-104/09,

angående en talan enligt artikel 270 FEUF, vilken är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a,

Diego Canga Fano, tjänsteman vid Europeiska unionens råd, Bryssel (Belgien), företrädd av advokaterna S. Rodrigues och C. Bernard-Glanz,

sökande,

mot

Europeiska unionens råd, företrädd av M. Bauer och K. Zieleśkiewicz, båda i egenskap av ombud,

svarande,

meddelar

PERSONALDOMSTOLEN (första avdelningen),

sammansatt av ordföranden S. Gervasoni samt domarna H. Kreppel och M. I. Rofes i Pujol (referent),

justitiesekreterare: handläggaren R. Schiano,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 14 september 2010,

följande

Dom

- 1 Diego Canga Fano har, genom ansökan som inkom per telefax till personaldomstolens kansli den 21 december 2009 (originalet inkom den 23 december 2009), väckt talan om ogiltigförklaring av beslutet att inte befordra honom till lönegrad AD 13 vid befordringsförfarandet 2009 och att Europeiska unionens råd ska förpliktas att till honom utge ersättning med 200 000 euro för den ideella skada och den skada i karriären som han påstår sig ha lidit.

* Rättegångsspråk: franska.

Tillämpliga bestämmelser

- 2 I artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) föreskrivs följande:

”En tjänstemans befordran skall beslutas av tillsättningsmyndigheten med beaktande av artikel 6.2 [i tjänsteföreskrifterna]. Detta skall ske genom att tjänstemannen placeras i den närmast högre lönegraden i den tjänstegrupp som han tillhör. Befordran skall ske uteslutande genom ett urval bland de tjänstemän som fullgjort en minimiperiod på två år i sin lönegrad och efter en jämförelse av kvalifikationerna för de tjänstemän som kan komma i fråga för befordran. Vid jämförelsen av kvalifikationerna skall tillsättningsmyndigheten särskilt beakta tjänstemannens rapport, eventuella språkkunskaper som används i arbetet, utöver de fördjupade kunskaper i ett språk som tjänstemannen redan har visat i enlighet med artikel 28 f [i tjänsteföreskrifterna], och i förekommande fall det ansvar tjänstemannen har.”

Bakgrund till tvisten

- 3 Av handlingarna i målet framgår att sökanden trädde i tjänst vid rådets generalsekretariat den 1 september 1991 som tjänsteman i lönegrad A7. Han befordrades senast till lönegrad A4 (som numera är lönegrad AD 12) den 1 juni 2001. Från och med den 1 april 1994 är han förordnad att tjänstgöra vid rådets rättstjänst. Under perioden den 1 oktober 1999 till den 30 september 2003 var han emellertid i tjänstens intresse utstationerad vid kommissionsledamoten Loyola de Palacios kansli. Vid utgången av utstationeringen trädde sökanden åter i tjänst vid rättstjänsten, i arbetsgruppen för yttre förbindelser, och därefter från och med den 1 oktober 2007 i arbetsgruppen 1B Coreper I. Sedan den 1 juni 2008 är han i tjänstens intresse utstationerad vid kommissionsledamoten Antonio Tajanis kansli, där han innehar tjänsten som biträdande kanslichef.
- 4 Genom personalmeddelande nr 50/09 av den 5 mars 2009 informerade rådets generalsekretariat tjänstemännen om de uppgifter som lämnats till de rådgivande befordringskommittéerna inför befordringsförfarandet 2009 och de åtgärder som vidtagits för att genomföra artikel 45 i tjänsteföreskrifterna. I bilaga 2 till nämnda meddelande angavs, för varje lönegrad, antalet möjliga befordringar under år 2009 och bilaga 3 innehöll förteckningen över de tjänstemän som kunde komma i fråga för befordran. Enligt bilaga 2 fanns det för allmänna handläggare 19 tjänster i lönegrad AD 13 som skulle tillsättas, medan förteckningen i bilaga 3 innehöll 91 tjänstemän i lönegrad AD 12 som arbetade med handläggning av allmänna frågor och bland vilka sökanden innehade plats 20 med beaktande av tjänstetid i lönegraden.
- 5 Enligt personalmeddelande nr 50/09 hade de rådgivande befordringskommittéerna tillgång till bland annat de betygsrapporter som upprättats för varje befordringsbar tjänsteman från och med tillsättningen i lönegrad AD 12 fram till och med den senast tillgängliga rapporten, det vill säga rapporten för verksamhetsåret den 1 juli 2006 till den 31 december 2007 (nedan kallad betygsrapporten för 2006–2007).
- 6 Rådets generalsekretariat bifogade till personalmeddelande nr 54/09 av den 10 mars 2009 statistik om betygsförfarandet för 2006–2007, bland annat tabell 2.1 som innehåller statistik enligt lönegrad (nedan kallad tabell 2.1) och tabell 3.1 med statistik per generaldirektorat/direktorat/tjänsteavdelning (nedan kallad tabell 3.1). Av personalmeddelande nr 54/09 framgår att denna statistik även hade lämnats till de rådgivande befordringskommittéerna.

- 7 När den rådgivande befordringskommittén för tjänstegruppen AD (handläggare) hade slutfört sitt arbete överlämnade den till tillsättningsmyndigheten en förteckning avseende allmänna handläggare, vilken innehöll namnen på de 19 tjänstemän som föreslogs för befordran till lönegrad AD 13 (nedan kallad förteckningen över de tjänstemän som befordrats till lönegrad AD 13), varav tio innehade kortare tjänstetid i lönegraden än sökanden. Sökanden fanns inte med på förteckningen.
- 8 Genom personalmeddelande nr 94/09 av den 27 april 2009 informerade tillsättningsmyndigheten tjänstemännen om sitt beslut att följa den rådgivande befordringskommitténs yttrande och befordra de föreslagna 19 tjänstemännen till lönegrad AD 13.
- 9 Genom en skrivelse av den 27 maj 2009 invände sökanden med hänvisning till artikel 90.1 i tjänsteföreskrifterna mot beslutet att inte befordra honom, vilket framgick av personalmeddelande nr 94/09.
- 10 Genom beslut av den 24 september 2009, som delgavs sökanden följande dag, betecknade tillsättningsmyndigheten skrivelsen av den 27 maj 2009 som ett klagomål i den mening som avses i artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna och avslog det.

Parternas yrkanden

- 11 Sökanden har yrkat att personaldomstolen ska
 - uppta ansökan till sakprövning,
 - ogiltigförklara tillsättningsmyndighetens beslut, vilket framgick av personalmeddelande nr 94/09, att inte föra upp sökanden i förteckningen över de tjänstemän som befordrats till lönegrad AD 13,
 - i den mån det är nödvändigt ogiltigförklara tillsättningsmyndighetens beslut att avslå hans klagomål,
 - förplikta rådet att till sökanden utge
 - ersättning för den ideella skada som han lidit till ett belopp som i överensstämmelse med rätt och billighet (*ex aequo et bono*) beräknas uppgå till 150 000 euro, jämte dröjsmålsränta enligt lag från och med det datum från vilket sådan kan utkrävas,
 - ersättning för den skada i karriären som han lidit till ett belopp som i överensstämmelse med rätt och billighet (*ex aequo et bono*) beräknas uppgå till 50 000 euro, jämte dröjsmålsränta enligt lag från och med det datum från vilket sådan kan utkrävas, och
 - förplikta rådet att ersätta rättegångskostnaderna.
- 12 Rådet har yrkat att personaldomstolen ska
 - ogilla talan, och
 - förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.

Förfarandet

- 13 Sökanden begärde att personaldomstolen genom de åtgärder för processledning som föreskrivs i artiklarna 55 och 56 i rättegångsreglerna skulle anmoda rådet att lägga fram betygsrapporterna för de 19 tjänstemän som befordrats till lönegrad AD 13. Personaldomstolen beslutade att delvis bifalla denna begäran.
- 14 Till att börja med anmodades rådet således, genom en skrivelse från personaldomstolens kansli av den 15 juni 2010, att svara på skriftliga frågor och inge de anonymiserade betygsrapporterna för de tio tjänstemän som hade kortare tjänstetid i lönegraden än sökanden och vilkas namn fanns med på förteckningen över de tjänstemän som befordrats till lönegrad AD 13 (nedan kallade de tio berörda tjänstemännen).
- 15 Genom en skrivelse som inkom per telefax till personaldomstolens kansli den 6 juli 2010 (originalet inkom den 12 juli 2010) svarade rådet på frågorna och överlämnade de anonymiserade betygsrapporterna för de tio berörda tjänstemännen för perioden från deras tillsättning i lönegrad AD 12 fram till och med betygsrapporterna för verksamhetsåret den 1 juli 2006 till den 31 december 2007. Rådet ingav även en översiktstabell till personaldomstolen som innehöll uppgifter ur de två senaste betygsrapporterna för sökanden och för var och en av de tio berörda tjänstemännen, vilka identifierades med bokstäverna A–J. Tabellen innehåller för var och en av betygsrapporterna en beskrivning av arbetsuppgifterna och/eller ansvarsnivån, ett utdrag ur de allmänna bedömningarna och medelvärdet av de analytiska bedömningarna. Det anges även vilka språk som använts vid utförandet av arbetsuppgifterna (nedan kallad översiktstabellen).
- 16 Därefter anmodades parterna, genom den förberedande förhandlingsrapport som de tillsändes genom en skrivelse från personaldomstolens kansli av den 23 juli 2010, att till personaldomstolen före förhandlingen inkomma med skriftliga yttranden till stöd för sina åsikter vad gäller de handlingar som rådet ingett som svar på åtgärderna för processledning. Sökanden efterkom denna begäran genom en skrivelse som inkom per telefax till personaldomstolens kansli den 31 augusti 2010 (originalet inkom den 2 september 2010), medan rådets yttranden inkom per telefax till personaldomstolens kansli den 1 september 2010 (originalet inkom den 6 september 2010).
- 17 I sitt svar klagade sökanden på att det av de kopior av de olika betygsrapporterna som tillhandahållits inte i samtliga fall tydligt kunde urskiljas vilket betyg som tilldelats för kriterierna prestationsförmåga och snabbhet vid utförandet av uppgifterna.
- 18 Före förhandlingen frågade ordföranden på första avdelningen sökandens företrädare om han godtog medelvärdena för de analytiska bedömningarna i översiktstabellen, vilka även omfattade de tio berörda tjänstemännens betyg för de båda ovannämnda kriterierna, eller om han krävde nya tydligare kopior.
- 19 Sökandens företrädare angav att han ansåg att de aktuella medelvärdena var korrekta och tackade nej till nya kopior av de sidor i betygsrapporterna som innehöll otydliga uppgifter.

Föremålet för talan

- 20 Förutom ogiltigförklaring av tillsättningsmyndighetens beslut att inte föra upp sökanden i förteckningen över de tjänstemän som befordrats till lönegrad AD 13 har sökanden yrkat ogiltigförklaring av tillsättningsmyndighetens beslut av den 24 september 2009 om avslag på kraven i hans skrivelse av den 27 maj 2009, vilken av tillsättningsmyndigheten betecknats som ett klagomål i den mening som avses i artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna (nedan kallat beslutet av den 24 september 2009).

- 21 Det ska i detta sammanhang erinras om att yrkanden som framställs mot ett avslag på ett klagomål får till följd att den rättsakt som är föremål för klagomålet prövas av personaldomstolen, och yrkandena saknar som sådana självständigt innehåll (personaldomstolens dom av den 29 september 2009 i mål F-102/07, Kerstens mot kommissionen, REG 2009, punkt 31 och där angiven rättspraxis).
- 22 Eftersom de yrkanden som framställts mot beslutet av den 24 september 2009 som sådana saknar självständigt innehåll, ska talan anses riktad mot tillsättningsmyndighetens beslut att inte föra upp sökanden i förteckningen över de tjänstemän som befordrats till lönegrad AD 13, vilket framgick av personalmeddelande nr 94/09 (nedan kallat det angripna beslutet).

Yrkandena om ogiltigförklaring

- 23 Sökanden har till stöd för sina yrkanden om ogiltigförklaring anfört två grunder. Den första grunden avser åsidosättande av artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna, genom att tillsättningsmyndigheten i ett stort antal avseenden har gjort uppenbart oriktiga bedömningar. Den andra grunden avser maktmissbruk och åsidosättande av handläggningsregler.

Den första grunden: Åsidosättande av artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna

Parternas argument

- 24 Sökanden anser att tillsättningsmyndigheten har gjort en uppenbart oriktig bedömning vid jämförelsen av betygsrapporterna. Eftersom tio av de nitton tjänstemän som befordrades hade kortare tjänstetid i lönegraden än sökanden och tillsättningsmyndigheten endast i andra hand får beakta kandidaternas ålder och tjänstetid i lönegraden eller i tjänsten, måste dessa tio tjänstemän således ha varit mer kvalificerade än sökanden för att kunna befordras. Det finns emellertid en rad uppgifter som talar för att det är föga troligt att tio personer med kortare tjänstetid i lönegraden än sökanden skulle ha högre kvalifikationer.
- 25 Enligt sökanden är de betygsrapporter som upprättats om honom sedan han tillsattes i lönegrad AD 12 fram till och med betygsrapporten för verksamhetsåret den 1 juli 2006 till den 31 december 2007 synnerligen positiva, och i den senaste rapporten anges uttryckligen att ”han förtjänar att befordras till en högre lönegrad”. Det är därför ”uppenbart inte normalt” att han inte befordrats sedan 2001. I betygsrapporten för 2006–2007 fick han medelvärdet 2 i den analytiska bedömningen, vilket är avsevärt mycket bättre än medelvärdet för tjänstemän i lönegrad AD 12 vid rådets generalsekretariat och tjänstemän vid rättstjänsten. Slutligen borde den omständigheten att han med utmärkt resultat genomförde sina uppgifter som ordförande för uttagningskommittén för uttagningsproven EPSO/AD/46/06 och EPSO/AD/47/06 för rekrytering av jurister AD 5 från Rumänien och Bulgarien och att han talar fem språk visa omfattningen av hans kvalifikationer.
- 26 Sökanden har även kritiserat tillsättningsmyndigheten för en uppenbart oriktig bedömning när den underlät att beakta hans språkkunskaper. Sökanden har hävdats att han förutom minimikraven, det vill säga engelska och franska, talar ytterligare tre språk. Dessa ytterligare kunskaper borde ha beaktats vid granskningen av hans kvalifikationer.
- 27 Slutligen har tillsättningsmyndigheten enligt sökanden även gjort en uppenbart oriktig bedömning när den i fråga om ansvarsnivån underlät att beakta den omständigheten att han varit ordförande för uttagningskommittén för de ovannämnda uttagningsproven EPSO/AD/46/06 och EPSO/AD/47/06. Meddelandet om dessa uttagningsprov offentliggjordes i juni 2006 och förteckningen över dem som klarat proven i december 2007. Sökanden har gjort gällande att uppgiften som ordförande för dessa uttagningsprov, som hade ett stort antal deltagare, innebar en ökad arbetsbörda utöver hans uppgifter vid rättstjänsten och var en viktig, svår och känslig uppgift som han genomförde väl utan att det på

något sätt inverkar negativt på hans arbete vid rättstjänsten. Den omständigheten att han klarade av denna uppgift, som inte var lätt, är en betydande fördel som borde ha haft en avsevärd inverkan vid utvärderingen av hans kvalifikationer.

28 Rådet anser att talan inte kan vinna bifall på denna grund.

Personaldomstolens bedömning

29 Personaldomstolen erinrar inledningsvis om att enligt artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna ska tillsättningsmyndigheten vid jämförelsen av kvalifikationerna för de tjänstemän som kan komma i fråga för befordran särskilt beakta tjänstemannens rapport, eventuella språkkunskaper som används i arbetet, utöver de fördjupade kunskaper i ett språk som tjänstemannen redan har visat, och i förekommande fall det ansvar tjänstemannen har.

30 Personaldomstolen har slagit fast att på ett område där administrationen har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, ger det uttryckliga omnämmandet av dessa kriterier i artikel 45 i tjänsteföreskrifterna uttryck för den särskilda vikt som lagstiftaren fäster vid att dessa kriterier beaktas (personaldomstolens dom av den 31 januari 2008 i mål F-97/05, Buendía Sierra mot kommissionen, punkt 62). Det särskilda omnämmandet, i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna, att man vid bedömningen av kvalifikationerna för befordran i förekommande fall ska beakta det ansvar tjänstemannen har förefaller ännu mer betydelsefullt, eftersom förstainstansrätten, i sin dom av den 12 juli 2001 i mål T-131/00, Schochaert mot rådet (REGP 2001, s. I-A-141 och s. II-743), punkt 43, slog fast att det stred mot artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna, i den lydelse som var i kraft före den 1 maj 2004, att som ett avgörande kriterium beakta det ansvar som de tjänstemän som kan komma att befordras har (personaldomstolens dom av den 5 maj 2010 i mål F-53/08, Bouiliez m.fl. mot rådet, punkt 49).

31 Personaldomstolen har vidare slagit fast att bestämmelserna i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna, vilka är tillämpliga sedan den 1 maj 2004, är mer tydliga, vad beträffar de omständigheter som ska beaktas för befordran, än bestämmelserna i denna artikel enligt den lydelse som gällde före detta datum, eftersom de, utöver betygsrapporterna, hänvisar till eventuella språkkunskaper, utöver de fördjupade kunskaper i ett språk som den berörda tjänstemannen redan har visat, och i förekommande fall det ansvar tjänstemannen har. Personaldomstolen har vidare slagit fast att det i princip är mot bakgrund av dessa tre omständigheter som tillsättningsmyndigheten numera ska göra den jämförande bedömningen av de kvalifikationer som de befordringsbara tjänstemännen besitter, varvid uttrycket "kvalifikationer" som används i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna har en annan och i huvudsak mer omfattande innebörd än det identiska uttryck som användes i den lydelse av denna artikel som var tillämplig före den 1 maj 2004 (personaldomstolens dom av den 7 november 2007 i mål F-57/06, Hinderyckx mot rådet, punkt 45). Personaldomstolen har även slagit fast att uttrycket "i förekommande fall" helt enkelt betyder att även om tjänstemän i samma lönegrad i princip antas ha befattningar med likvärdigt ansvar, så ska denna omständighet beaktas vid befordringsförfarandet då så inte är fallet i praktiken (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Bouiliez m.fl. mot rådet, punkt 56).

32 Tillsättningsmyndigheten får i andra hand, då de befordringsbara tjänstemännens kvalifikationer är likvärdiga på grundval av de tre omständigheter som uttryckligen avses i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna, beakta andra omständigheter, såsom kandidaternas ålder och tjänstetid i lönegraden eller i tjänsten (domen i det ovannämnda målet Bouiliez m.fl. mot rådet, punkt 50).

33 Det ska slutligen erinras om att enligt fast rättspraxis har tillsättningsmyndigheten ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vid jämförelsen av kvalifikationerna för tjänstemän som kan komma i fråga för befordran, och unionsdomstolens kontroll ska begränsas till prövning av huruvida administrationen, med hänsyn till de tillvägagångssätt och grunder som kan ha lett fram till dess bedömning, har hållit sig inom gränser som inte kan kritiseras och inte har använt sin befogenhet på

ett uppenbart felaktigt sätt. Personaldomstolen får således inte ersätta tillsättningsmyndighetens bedömning av kandidaternas kvalifikationer med sin egen bedömning (förstainstansrättens dom av den 15 september 2005 i mål T-132/03, Casini mot kommissionen, REGP 2005, s. I-A-253 och s. II-1169, punkt 52).

- 34 Det stora utrymme för skönsmässig bedömning som administrationen således tillerkänns begränsas emellertid av skyldigheten att genomföra jämförelsen av kandidaterna med omsorg och opartiskhet, i tjänstens intresse och i enlighet med principen om likabehandling. I praktiken ska granskningen göras på lika grund och utifrån jämförbara informationskällor (domen i det ovannämnda målet Casini mot kommissionen, punkt 53).
- 35 Det är således mot bakgrund av dessa principer som det ska prövas huruvida det angripna beslutet bygger på en uppenbart oriktig bedömning. Personaldomstolen förtydligar i detta hänseende att tillsättningsmyndighetens befogenhet att företa skönsmässiga bedömningar förvisso måste tillerkännas en ändamålsenlig verkan, men att ett uppenbart fel föreligger när felet lätt kan urskiljas och går att upptäcka utan svårighet mot bakgrund av de kriterier som lagstiftaren fastställt för beslut i frågor om befordran.
- 36 Av handlingarna i målet framgår att det system för befordran som tillämpas vid rådet ger tillsättningsmyndigheten ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vid jämförelsen av kvalifikationerna för de tjänstemän som kan komma i fråga för befordran.
- 37 För att avge det yttrande på vilket tillsättningsmyndigheten grundade sig hade den rådgivande befordringskommittén för tjänstegruppen AD tillgång till bland annat de betygsrapporter som upprättats för varje befordringsbar tjänsteman från och med deras tillsättning i lönegrad AD 12 fram till och med betygsrapporterna för verksamhetsåret den 1 juli 2006 till den 31 december 2007, karriärbeskrivningar, sammanställningar över ledighet på grund av sjukdom eller olycksfall under de tre senaste åren samt tabellerna 2.1 och 3.1.
- 38 Även om det är riktigt att sökanden i sitt resonemang till stöd för den första grunden hänvisade till de nitton tjänstemän som befordrats till lönegrad AD 13 och begärde att personaldomstolen skulle kräva att betygsrapporterna för dessa nitton tjänstemän skulle inges, framgår det av handlingarna i målet att det som han egentligen invänder mot är tillsättningsmyndighetens jämförelse mellan hans kvalifikationer och de tio berörda tjänstemännens kvalifikationer.
- 39 I punkterna 25, 32 och 33 i ansökan insisterade sökanden på den omständigheten att bedömningen av kvalifikationerna är det avgörande kriteriet för varje befordran och att tillsättningsmyndigheten endast i andra hand, då kvalifikationerna är likvärdiga, får ta hänsyn till kandidaternas ålder och tjänstetid i lönegraden eller i tjänsten. Eftersom tio av de nitton tjänstemän som befordrades hade kortare tjänstetid i lönegrad AD 12 än sökanden, anser han att sannolikheten att de skulle ha högre kvalifikationer än honom är väldigt liten.
- 40 Sökanden har inte heller en enda gång under förfarandet eller i de skriftliga yttranden som ingavs före förhandlingen avseende rådets svar på åtgärderna för processledning, och inte heller under förhandlingen, invänt mot den omständigheten att personaldomstolen begränsade dessa åtgärder till betygsrapporterna för de tio berörda tjänstemännen, och han har inte heller hänvisat till de nio tjänstemän som hade längre tjänstetid i lönegrad AD 12 än han själv och för vilka personaldomstolen inte hade begärt att betygsrapporter skulle inges.
- 41 Den första grunden avseende åsidosättande av artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna ska följaktligen förstås så, att tillsättningsmyndigheten gjorde felaktiga bedömningar vid jämförelsen av sökandens kvalifikationer med de tio berörda tjänstemännens kvalifikationer.

42 För att pröva huruvida denna grund är relevant måste personaldomstolen således undersöka inte endast betygsrapporterna, utan även övriga uppgifter i handlingarna som rör tjänstemännens språkkunskaper och ansvarsnivåer.

– Betygsrapporterna

43 Sökanden har bland annat ingett de betygsrapporter som upprättats om honom från och med tillsättningen i lönegrad AD 12 fram till och med betygsrapporten för 2006–2007, med undantag för rapporten för perioden den 1 oktober 2003 till den 31 december 2004. När han tillfrågades om detta vid förhandlingen sade sökanden att han inte tror att det finns någon betygsrapport för den perioden och angav att detta kan bero på att betygsförfarandet vid rådet redan hade inletts när han den 1 oktober 2003 åter trädde i tjänst vid rättstjänsten efter att ha varit utstationerad vid kommissionen.

44 När det gäller den analytiska bedömningen framgår det för det första av rådets yttranden av den 1 september 2010 att den rådgivande befordringskommittén huvudsakligen beaktade den analytiska bedömningen i sökandens och de tio berörda tjänstemännens betygsrapporter för 2006–2007. Den analytiska bedömningen är indelad i tretton områden som betygsätts med omdömena ”utmärkt”, ”mycket bra”, ”bra”, ”nöjaktig” eller ”lämnar övrigt att önska”.

45 I personalmeddelande nr 54/09 preciserades att omdömena ”utmärkt”, ”mycket bra”, ”bra”, ”nöjaktig” och ”lämnar övrigt att önska” motsvaras av siffrorna 1, 2, 3, 4 och 5. Dessa siffror har använts för att utarbeta statistik, bland annat tabellerna 2.1 och 3.1, vilka innehåller en sammanställning av respektive medelvärden för olika lönegrader och generaldirektorat. Av tabell 2.1 framgår att medelvärdet för tjänstemän i lönegrad AD 12 var 2,28.

46 Sökandens medelvärde i den analytiska bedömningen för perioden den 1 juli 2006 till den 31 december 2007 var emellertid 2, vilket var betydligt bättre än det ovan angivna medelvärdet. Detta visar kvaliteten på sökandens kvalifikationer under den sista av de betygsperioder som beaktades vid befordringsförfarandet 2009.

47 Av handlingarna i målet framgår att fyra av de tio berörda tjänstemännen, det vill säga A, E, I och J, i sina betygsrapporter för 2006–2007 erhållit ett lägre – och således bättre – medelvärde i den analytiska bedömningen än sökanden (1,77 för den förstnämnda och 1,92 för de tre övriga). Tre av de tio berörda tjänstemännen, det vill säga B, C och H, hade liksom sökanden medelvärdet 2, medan tjänstemännen D, F och G hade ett högre – och följaktligen sämre – medelvärde än sökanden (2,15 för den förstnämnda och 2,08 för de båda övriga).

48 Det ska emellertid påpekas att skillnaden mellan sökandens medelvärde i den analytiska bedömningen och de tre sistnämnda tjänstemännens sämre medelvärden ligger inom en mycket snäv marginal, så att denna skillnad i förevarande fall kan anses försumbar.

49 Sökanden anser att den omständigheten att fyra av de tio berörda tjänstemännen i den analytiska bedömningen hade erhållit ett medelvärde som var lägre än hans eget ska ställas i relation till att de arbetade vid generaldirektorat där medelvärdet enligt tabell 3.1 var lägre än vid rådets generalsekretariat.

50 Det ska i detta sammanhang konstateras att det medelvärde på 2,35 som tjänstemännen vid rättstjänsten enligt ovanstående tabell erhållit ligger mycket nära det generella medelvärdet för rådets generalsekretariat, som var 2,36. Av handlingarna i målet framgår även att de fyra befordrade tjänstemän som i den analytiska bedömningen hade medelvärden som var lägre än sökandens, arbetar vid generaldirektorat där medelvärdet ligger mellan 2,21 och 2,30, det vill säga på en lägre nivå än vid rättstjänsten. Enligt nämnda tabell pendlar medelvärdena för de olika generaldirektoraten mellan 2,05 (bäst) och 2,63 (sämst).

- 51 Det är således riktigt att de fyra ovannämnda tjänstemännen tillhör generaldirektorat där betygssättarna har varit mer "generösa" mot hela personalen än betygssättarna vid rättstjänsten. Det ska emellertid påpekas att det lägsta medelvärdet vid dessa generaldirektorat är 2,21, det vill säga 0,15 punkter under det generella medelvärdet för rådets generalsekretariat och 0,14 punkter under medelvärdet för rättstjänsten medan skillnaden mellan medelvärdena för de olika generaldirektoraten är 0,58 punkter.
- 52 Mot denna bakgrund kan den skillnad som påpekats ovan i punkt 51, mellan medelvärdet vid rättstjänsten och medelvärdena vid de generaldirektorat där de fyra befordrade tjänstemän arbetar som i den analytiska bedömningen i genomsnitt var bättre än sökanden, inte vara avgörande för beviljande av en befordran.
- 53 De medelvärden som fastställs för generaldirektoraten beräknas nämligen i förhållande till antalet tjänstemän vid vart och ett av dem, utan åtskillnad med hänsyn till lönegrad, tjänstegrupp eller om de kan komma i fråga för befordran eller inte under verksamhetsåret i fråga. Vidare utgör medelvärdet i den analytiska bedömningen endast en del av de uppgifter som den rådgivande befordringskommittén beaktar vid jämförelsen av kvalifikationerna.
- 54 Sökanden har även gjort gällande att man vid utvärderingen av hans kvalifikationer inte beaktade den omständigheten att han hade varit ordförande för uttagningskommittén för uttagningsproven EPSO/AD/46/06 och EPSO/AD/47/06. Vid förhandlingen betonade han att denna uppgift innebar en avsevärd ökning av hans arbetsbörda, men att han klarade av den utan att det inverkad på hans ordinarie arbete vid rådets rättstjänst.
- 55 Det ska i detta sammanhang konstateras att det i sökandens betygsrapport för 2006–2007 i beskrivningen av vederbörandes arbetsuppgifter uttryckligen anges att "[u]nder en stor del av referensperioden var [sökanden] ordförande för uttagningskommittén för uttagningsproven [EPSO/AD/46/06 och EPSO/AD/47/06] (jurister)". Vidare erhöll sökanden i samma betygsrapport omdömet "utmärkt" i den analytiska bedömningen av kvaliteten på hans arbete, medan han i betygsrapporten för perioden den 1 januari 2005 till den 30 juni 2006 endast fick omdömet "mycket bra".
- 56 Såväl de båda betygssättare som fungerade som "första betygssättare" och sammanställde sökandens betygsrapport som den andra betygssättaren var således medvetna om sökandens extra arbetsinsatser under referensperioden. Det ovannämnda bättre omdömet i den analytiska bedömningen av kvaliteten på sökandens arbete förefaller för övrigt tyda på att hans uppgifter som ordförande för uttagningskommittén faktiskt beaktades vid upprättandet av betygsrapporten för 2006–2007.
- 57 När det för det andra gäller de allmänna bedömningarna är det riktigt att dessa är mycket positiva i de betygsrapporter som upprättats om sökanden sedan hans tillsättning i lönegrad AD 12. I betygsrapporten för 2006–2007 preciserade den första betygssättare som betygsatte sökanden för perioden den 1 juli 2006 till den 30 september 2007 att sökanden är en "en utomordentlig medarbetare" och "en utmärkt jurist". Den första betygssättare som betygsatte sökanden för perioden den 1 oktober till den 31 december 2007 angav att han har "exceptionella kunskaper om gemenskapsrätten", att "hans synnerligen väl utvecklade fattningsförmåga och bedömningsförmåga gör att han både muntligen och skriftligen kan lämna synpunkter på rättsliga frågor på en mycket hög nivå", och tillade att "[h]an förtjänar att befordras till nästa lönegrad".
- 58 Av handlingarna i målet framgår emellertid att de allmänna bedömningarna i de betygsrapporter som upprättats för de tio berörda tjänstemännen sedan de tillsattes i lönegrad AD 12 är likvärdiga med bedömningarna avseende sökanden. Personaldomstolen har inte noterat någon enda kommentar som skulle förringa deras kvalifikationer.

- 59 Det ska även konstateras att formuleringar såsom ”den betygsatta tjänstemannen förtjänar att befordras eller få större ansvar” förekommer för flera av de tio berörda tjänstemännen i de betygsrapporter som upprättats före betygsrapporterna för 2006–2007. Sådana bedömningar av en förste betygssättare förpliktar emellertid inte tillsättningsmyndigheten att befordra den berörde tjänstemannen, vilket bekräftas av den omständigheten att ingen av de nämnda tjänstemännen trots dessa bedömningar hade blivit befordrade före verksamhetsåret 2009.
- 60 I reglerna för utvärderingsförfarandet föreskrivs inte att betygssättarna ska uttala sig om huruvida en betygsatt tjänsteman förtjänar att befordras. När en betygssättare tar initiativet att rekommendera att någon i deras arbetsgrupp ska befordras, uttrycker de en åsikt som inte på något sätt är bindande för tillsättningsmyndigheten, eftersom en befordran endast kan ske efter en jämförelse av kvalifikationerna för alla tjänstemän vid en institution som kan befordras till samma lönegrad. Sådana bedömningar har följaktligen inte samma tyngd som bedömningar av aspekter som betygssättaren är förpliktad att utvärdera. Vidare har tillsättningsmyndigheten rätt att befordra en tjänsteman om den anser att detta är motiverat, även om tjänstemannens betygsrapport inte innehåller några rekommendationer om befordran.
- 61 För fullständighetens skull ska kommentaren om att sökanden förtjänar att befordras ställas i relation till att den gjordes av en första betygssättare vars utvärdering endast avsåg tre av de arton månaderna i den period som betygssattes.
- 62 I de yttranden som inkom till personaldomstolens kansli den 31 augusti 2010 åberopade sökanden även att i en av de betygsrapporter som ingetts av rådet och i vilken det angavs att den betygsatta tjänstemannen skulle förtjäna en befordran, har den andra betygssättaren angett att han instämmer i den första betygssättarens skriftliga kommentarer, men att han anser att omdömena i de analytiska bedömningarna inte är i linje med instruktionerna för bedömningen. Eftersom den andra betygssättaren emellertid inte ändrade de analytiska bedömningarna, anser personaldomstolen att han godtog dem.
- 63 Av det ovanstående följer att det av en jämförelse av betygsrapporterna inte tydligt framgår att de övriga tjänstemännen inte var mer kvalificerade än sökanden.
- Språkkunskaperna
- 64 När det gäller språkkunskaperna har sökanden gjort gällande att han talar fem språk och har kritiserat tillsättningsmyndigheten för att inte ha fäst tillräckligt stor vikt vid hans språkliga kompetens.
- 65 När det gäller sökandens språkliga kompetens har rådet i sitt svaromål angett att kriteriet språkkunskaper ”snarare utgör ett andrahandskriterium för att åtskilja kandidater vars betygsrapporter är likvärdiga”.
- 66 Av bestämmelserna i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna framgår det emellertid tydligt att kriteriet avseende språkkunskaper som används i arbetet, utöver de fördjupade kunskaper i ett språk som tjänstemannen redan har visat, inte är ett andrahandskriterium, i den meningen att det skulle ha en avgörande betydelse för tillsättningsmyndighetens val endast i det fall att de tjänstemän som kan komma i fråga för befordran har likvärdiga meriter.
- 67 I sitt svar av den 6 juli 2010 på åtgärderna för processledning förtydligade rådet att ”den relativa vikten hos de olika faktorer som beaktas är inte exakt fastställd” och att tillsättningsmyndigheten i sitt val grundade sig på en samlad utvärdering av tjänstemännens kvalifikationer där de sammantagna betygsrapporterna och ansvarsnivån vägde tyngst, medan ”mycket mindre” vikt fästes vid kriteriet språkkunskaper. Vid förhandlingen bekräftade rådet att språkkunskaper är ett av de främsta kriterier som ska beaktas vid utvärderingen av kvalifikationerna, men att detta kriterium har mindre vikt än de

båda övriga kriterierna. Svaranden insisterade även på den omständigheten att tillsättningsmyndigheten inte jämförde vart och ett av kriterierna för sig, utan för varje kandidat gjorde en samlad och viktad utvärdering av kriterierna.

- 68 Personaldomstolen noterar i detta sammanhang att det är riktigt att administrationen har ett visst utrymme för egna bedömningar när det gäller vilken vikt som ska fästas vid de tre kriterier som föreskrivs i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna, eftersom bestämmelserna i artikeln inte utesluter en viktning.
- 69 När det gäller de språk som används i arbetet noterar personaldomstolen att sökanden inte har specificerat huruvida han använde de fem ovannämnda språken i arbetet under den granskade perioden, det vill säga den 1 juni 2001 till den 31 december 2007.
- 70 Det ska i detta sammanhang påpekas att det i sökandens betygsrapport för 2006–2007, i första delen avsnitt III under rubriken Språk, anges följande:
- ”[Sökanden], som är spanskspråkig, använder regelbundet franska och engelska i sitt arbete, såväl muntligen som skriftligen. Ibland använder han även tyska i arbetet (muntligen).”
- 71 Vid förhandlingen förtydligade sökanden att han under den period som granskades under befordringsförfarandet 2009 endast hade använt tyska, italienska och portugisiska muntligen vid möten eller i anslutning till möten.
- 72 När det gäller språkkunskaperna noterar personaldomstolen att på uppgiftsbladet om språkkunskaper, vilket innehåller rubrikerna ”förståelse”, ”muntlig” och ”skriftlig” och vilket var bifogat betygsrapporten för 2006–2007 och hade fyllts i av sökanden den 29 januari 2007, har sökanden uppgett att han har mycket goda kunskaper i franska och engelska, men när det gäller tyska endast god förståelse, en god muntlig nivå och en nöjaktig skriftlig nivå, och när det gäller italienska endast god förståelse och en nöjaktig muntlig och skriftlig nivå. Enligt samma uppgiftsblad begränsar sig sökandens kunskaper i portugisiska till en nöjaktig förståelse.
- 73 I sin skrivelse av den 27 maj 2009 angav sökanden att han numera har goda kunskaper i italienska, eftersom detta språk är ett av de arbetsspråk som han använder mest i tjänsten som biträdande kanslichef för kommissionsledamoten Antonio Tajanis kansli, vilken han innehaft sedan den 1 juni 2008.
- 74 Som rådet med rätta påpekade i sitt beslut av den 24 september 2009 kan den rådgivande befordringskommittén emellertid inte beakta uppgifter som avser tiden efter den senaste betygsrapporten för de befordringsbara tjänstemännen, vilken omfattade perioden den 1 juli 2006 till den 31 december 2007. De enda uppgifter om språkkunskaperna som den rådgivande befordringskommittén innehade var de betygsrapporter som hade upprättats för var och en av tjänstemännen från och med deras tillsättning i lönegrad AD 12 fram till och med betygsrapporten för 2006–2007. Med beaktande av principen om likabehandling kan varken den rådgivande befordringskommittén eller tillsättningsmyndigheten tillåta att de tjänstemän som inte har befordrats åberopar uppgifter som övriga tjänstemän inte har kunnat göra gällande.
- 75 Personaldomstolen konstaterar att sökandens uppgifter vid förhandlingen avseende sin muntliga förmåga i italienska och portugisiska inte överensstämmer med uppgifterna om hans språkkunskaper i det uppgiftsblad som är bifogat betygsrapporten för 2006–2007. På detta uppgiftsblad har sökanden uppgett att han har nöjaktiga muntliga kunskaper i italienska, medan fälten för muntliga kunskaper i portugisiska inte ens är ifyllda.

- 76 Även om det är riktigt att uppgiftsbladet fylldes i den 29 januari 2007 och således inte kan innehålla sökandens språkkunskaper per den 31 december 2007, noterar personaldomstolen att sökanden själv har hävdad att hans kunskaper i italienska numera är på samma nivå som hans kunskaper i franska och engelska. Sökanden medger således indirekt att han den 31 december 2007 inte hade lika goda kunskaper i italienska som nu. Sökanden har inte heller ingett några bevis för att han den 31 december 2007 hade bättre muntliga kunskaper i italienska och portugisiska än i januari 2007. Personaldomstolen finner därför att det rimligen kan anses att sökandens kompetens i muntlig italienska och portugisiska vid den tidpunkten inte var tillräckligt hög för att beaktas vid jämförelsen av de språkliga kvalifikationerna.
- 77 Personaldomstolen konstaterar följaktligen att sökanden vid utgången av den period som granskades av den rådgivande befordringskommittén, det vill säga den 31 december 2007, förutom spanska, som är hans modersmål, även behärskade franska och engelska. Han hade även goda kunskaper i tyska, även om hans skriftliga tyska var begränsad, och han förstod italienska bra. När det gäller användningen av dessa språk är det visserligen riktigt att sökanden ibland talade tyska, men det kvarstår ändå att han regelbundet endast använde två språk i arbetet, nämligen engelska och franska.
- 78 Av handlingarna i målet framgår att samtliga de tio berörda tjänstemännen använde engelska och franska i arbetet. Tvärtemot vad rådet har gjort gällande behärskade dock inte samtliga dessa tjänstemän dessa båda språk perfekt och bland dem som hade engelska eller franska som modersmål behärskade inte alla åtminstone ett tredje språk. Av handlingarna framgår dock att alla de som inte behärskade språken i fråga, eller inte behärskade dem perfekt, åtminstone hade goda kunskaper i dem.
- 79 När det gäller de språkkunskaper som använts i arbetet framstår följaktligen sökandens kompetens i huvudsak som likvärdig med de tio berörda tjänstemännens kompetens.

– Ansvarsnivån

- 80 När det gäller ansvarsnivån framgår det av handlingarna i målet att samtliga de tio berörda tjänstemännen, med undantag för tjänsteman B, innehade högre tjänster verksamhetsåret den 1 juli 2006 till den 31 december 2007. Dessa nio tjänstemän var enhetschefer eller skötte samordningen av en arbetsgrupps arbete inom känsliga områden. Sökanden och tjänsteman B arbetade under denna period som jurister vid rådets rättstjänst.
- 81 Personaldomstolen konstaterar följaktligen att nio av de tio berörda tjänstemännen hade arbetsledande uppgifter med en högre ansvarsnivå än sökanden, medan den tionde tjänstemannen, tjänsteman B, hade arbetsuppgifter på samma nivå som sökanden.
- 82 Sökanden anser i detta sammanhang att de eventuella extra arbetsuppgifter som de befordringsbara tjänstemännen anförtrotts ska beaktas vid bedömningen av ansvarsnivån. Han har således insisterat på den omständigheten att han under perioden från juni 2006 till december 2007, det vill säga under den största delen av den period som omfattas av betygsrapporten för 2006–2007, var ordförande för uttagningskommittén för uttagningsproven EPSO/AD/46/06 och EPSO/AD/47/06, vilket innebar en ökad arbetsbörda utöver hans arbete vid rättstjänsten. Praktiskt taget ingen av de tio berörda tjänstemännen ansvarade för likvärdiga extra arbetsuppgifter. Sökanden anser därför att tillsättningsmyndigheten gjorde en uppenbart oriktig bedömning när den vid bedömningen av sökandens kvalifikationer inte tillräckligt beaktade den omständigheten att han utöver sina ordinarie arbetsuppgifter även varit ordförande för nämnda uttagningskommitté.
- 83 Det ankommer således på personaldomstolen att, mot bakgrund av att nio av de tio berörda tjänstemännen hade arbetsledande uppgifter med en hög ansvarsnivå, pröva huruvida deras kvalifikationer var högre än sökandens med beaktande av den omständigheten att sökanden ansvarade för ovannämnda extra arbetsuppgift.

- 84 Personaldomstolen konstaterar att rollen som ordförande i uttagningskommittén för uttagningsproven EPSO/AD/46/06 och EPSO/AD/47/06 inte endast vittnar om en ökad arbetsbörda, som fogades till de uppgifter som sökanden hade att utföra vid rättstjänsten, utan också om en hög ansvarsnivå, vilket rådet för övrigt har medgett. Såsom rådet har gjort gällande är det emellertid en tillfällig uppgift att vara ordförande för en uttagningskommitté. Även om det är riktigt att denna uppgift sträckte sig över en lång tid, närmare bestämt ett och ett halvt år, hade de nio beförade tjänstemännen enligt handlingarna i målet innehaft sina arbetsledande uppgifter permanent och sedan längre tid tillbaka. Sex av dem hade innehaft arbetsledande uppgifter åtminstone från och med den 1 juli 2003, medan två hade innehaft sina arbetsuppgifter åtminstone från och med den 1 januari 2005. En av tjänstemännen slutligen hade varit utstationerad hos Europeiska unionens särskilda representant för området kring de afrikanska stora sjöarna från och med den 1 februari 2004 och hade enligt rådet ett mycket stort ansvar inom ramen för detta arbete.
- 85 Mot bakgrund av ovanstående anser personaldomstolen att den extra arbetsuppgift som sökanden fullgjort – även om den förvisso är meriterande – vid en samlad utvärdering av kvalifikationerna inte väger tyngre än arbetsledande uppgifter som fullgjorts permanent och under längre tid.
- 86 Det ankommer även på personaldomstolen att pröva huruvida rådet har gjort en uppenbart oriktig bedömning vid den samlade jämförelsen av sökandens och tjänsteman B:s kvalifikationer, särskilt deras ansvarsnivå.
- 87 Av handlingarna i målet framgår att tjänsteman B innehade lönegrad AD 12 från och med den 1 januari 2004 och att han under perioden från detta datum till den 31 december 2007 arbetade vid rådets rättstjänst. Under perioden från den 1 oktober 2003, som var det datum då sökanden efter sin utstationering åter trädde i tjänst vid rättstjänsten, till den 31 december 2007 arbetade således sökanden och tjänsteman B vid samma avdelning och innehade arbetsuppgifter på liknande ansvarsnivå.
- 88 Av handlingarna i målet framgår att tjänsteman B liksom sökanden under den ovannämnda perioden innehade ytterligare arbetsuppgifter, vilket rådet även betonade vid förhandlingen. Under utvärderingsförfarandet för perioden den 1 juli 2003 till den 31 december 2004 var tjänsteman B granskare av vissa prov i ett uttagningsprov som genomfördes av EPSO och deltog i arbetet vid regeringskonferensens sekretariat, bland annat utarbetandet av utkastet till fördrag om upprättande av en konstitution för Europeiska unionen. Enligt rådet innebar den sistnämnda arbetsuppgiften ett omfattande arbete av en storleksordning som kan jämföras med ordförandeskapet för ett EPSO-uttagningsprov. Vid förhandlingen betonade rådet även att tjänsteman B är en extremt duktig jurist, som är synnerligen tillförlitlig och har en anmärkningsvärd analytisk förmåga.
- 89 Det ska i detta sammanhang erinras om att tillsättningsmyndigheten, såsom det påpekats ovan i punkt 33, har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning och att unionsdomstolens kontroll ska begränsas till prövning av huruvida den har hållit sig inom gränser som inte kan kritiseras och inte har använt sin befogenhet på ett uppenbart felaktigt sätt.
- 90 Mot bakgrund av det ovan anförda måste det emellertid konstateras att det på grundval av en samlad bedömning av de kriterier som föreskrivs i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna inte tydligt framgår att tjänsteman B inte hade högre kvalifikationer än sökanden. Det kan därför inte anses uppenbart att sökanden borde ha blivit befordrad i stället för tjänsteman B.
- 91 Av det ovan anförda följer att talan inte kan vinna bifall såvitt avser den första grunden.

Den andra grunden: Maktmissbruk och åsidosättande av handläggningsregler

Parternas argument

- 92 Sökanden har hävdats att han kan lägga fram tillräckligt exakta, objektiva och samstämmiga uppgifter som visar att det angripna beslutet antogs för att, genom åsidosättande av artiklarna 37 och 38 i tjänsteföreskrifterna, i smyg bestraffa honom för den omständigheten att han sedan den 1 juni 2008 i tjänstens intresse är utstationerad vid kommissionen. Sökanden har insisterat på att den omständigheten att han arbetar vid en kommissionsledamots kansli är en kvalifikation och en fördel som borde ha beaktats vid jämförelsen av de befordringsbara tjänstemännens kvalifikationer. Genom att inte beakta denna merit och den osäkra situation som en utstationering innebär, har rådet bestraffat honom dubbelt, och har således gjort sig skyldigt till maktmissbruk, av vilket åsidosättande av handläggningsregler endast är en variant.
- 93 Rådet har genmält att sökanden inte har lagt fram några uppgifter som stöder detta påstående och att rådet således inte kan bemöta denna grund.

Personaldomstolens bedömning

- 94 Det ska för det första påpekas att sökandens utstationering vid kommissionen skedde i juni 2008, det vill säga efter den period som omfattas av den sista av de betygsrapporter som beaktades vid befordringsförfarandet 2009, det vill säga betygsrapporten för 2006–2007. Eftersom de rådgivande befordringskommittéerna endast kunde granska de kvalifikationer som de befordringsbara tjänstemännen hade visat att de innehade till och med den 31 december 2007, kunde utstationeringen inte tas med i bedömningen vid befordringsförfarandet 2009.
- 95 Vidare har det upprepade gånger slagits fast att en rättsakt innebär maktmissbruk endast om det på grundval av objektiva, relevanta och samstämmiga uppgifter kan antas att den har antagits uteslutande, eller åtminstone huvudsakligen, för att uppnå andra mål än de som angetts eller för att kringgå ett förfarande som särskilt föreskrivs i fördraget för att bemöta svårigheter i det enskilda fallet (personaldomstolens dom av den 11 juli 2007 i mål F-105/05, Wils mot parlamentet, punkt 119 och där angiven rättspraxis).
- 96 I förevarande fall har sökanden, såsom rådet helt riktigt har påpekat, inte lagt fram sådana uppgifter eller ens påstått att de skulle existera. Han har begränsat sig till att göra gällande att han är mer kvalificerad än de tio berörda tjänstemännen. Detta argument visar emellertid inte att det angripna beslutet har antagits enbart i syfte att skada honom.
- 97 För fullständighetens skull ska det påpekas att det av handlingarna i målet framgår att sökanden befordrades till lönegrad A 4 (som numera är AD 12) år 2001, när han i tjänstens intresse var utstationerad vid kommissionen, och till lönegrad AD 13 år 2010, under sin utstationering i tjänstens intresse vid Antonio Tajanis kansli. Sistnämnda omständighet kan beaktas här, även om den inträffat efter det att det angripna beslutet antogs, eftersom den säger något om omständigheterna kring beslutet. Mot denna bakgrund ska det konstateras att sökanden inte med fog kan göra gällande att han i smyg bestraffats för sina utstationeringar i tjänstens intresse och att de förhindrat hans befordran.
- 98 Det har följaktligen inte fastställts att det angripna beslutet antagits för andra syften än befordringsförfarandet och således skulle innebära maktmissbruk.
- 99 Av det ovan anförda följer att talan inte heller kan vinna bifall såvitt avser den andra grunden.
- 100 Yrkandena om ogiltigförklaring ska följaktligen ogillas.

Yrkandena om ersättning

Parternas argument

- 101 Sökanden har gjort gällande att den omständigheten att han inte befordrades vid befordringsförfarandet 2009 har orsakat honom allvarlig skada i karriären såväl som ideell skada. Han har inte endast förlorat ett år (vilket påverkar hans fortsatta karriär och framtida befordringar), utan har dessutom hindrats från möjligheten att söka tjänster som kräver lönegrad AD 13. Sökanden uppskattar denna skada i karriären till 50 000 euro. Dessutom har den omständigheten att han inte befordrades orsakat en betydande stress som har bidragit till att försämra hans hälsa, som redan var bräcklig på grund av en allvarlig sjukdom. Denna ideella skada uppgår till 150 000 euro.
- 102 Rådet har yrkat att yrkandena om ersättning för skada i karriären och ideell skada ska ogillas.

Personaldomstolens bedömning

- 103 Enligt fast rättspraxis i personalmål ska yrkanden om ersättning för skada ogillas i den mån de har ett nära samband med yrkanden om ogiltigförklaring som redan har ogillats (personaldomstolens dom av den 12 mars 2009 i mål F-104/06, Arpaillage m.fl. mot kommissionen, punkt 137 och där angiven rättspraxis).
- 104 I förevarande fall har yrkandena om ogiltigförklaring ogillats. Av detta följer att yrkandena om ersättning ska ogillas.
- 105 Härav följer att talan ska ogillas i sin helhet.

Rättegångskostnader

- 106 Enligt artikel 87.1 i rättegångsreglerna ska, om inte annat följer av bestämmelserna i kapitel 8 i avdelning II i rättegångsreglerna, tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Enligt artikel 87.2 får personaldomstolen, om så anses skäligt, besluta att en tappande part endast delvis, eller inte alls, ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.
- 107 Sökanden har tappat förevarande mål. Rådet har i sina yrkanden uttryckligen begärt att sökanden ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Då det inte föreligger några skäl att tillämpa artikel 87.2 i rättegångsreglerna ska sökanden förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.

Mot denna bakgrund beslutar

PERSONALDOMSTOLEN (första avdelningen)

följande:

- 1) **Talan ogillas.**
- 2) **Diego Canga Fano ska ersätta rättegångskostnaderna.**

Gervasoni

Kreppel

Rofes i Pujol

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 24 mars 2011.

Justitiesekreterare
W. Hakenberg

Ordförande
S. Gervasoni